

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL TRABAJO DIGITAL EN MÉXICO DE 2005 A 2023

*GENDER WAGE GAP IN DIGITAL WORK IN MEXICO FROM 2005
TO 2023*

ANGELINA CLAUDIA SOBRADO
LUNA¹

REYNA ELIZABETH RODRÍGUEZ
PÉREZ²

RESUMEN

El trabajo en plataformas digitales ha abierto la puerta al mercado laboral tanto para hombres como para mujeres ya que ofrece ventajas como la jornada flexible y otras características propias de la informalidad, sin embargo, también representa desventajas relacionadas con bajos salarios y falta de prestaciones de ley. Al igual que en otros países, en México, las mujeres tradicionalmente están al cuidado del hogar, por tanto, dedican menos tiempo al trabajo remunerado y el trabajo digital ha sido una opción para compaginar su vida laboral con los cuidados del hogar. La hipótesis planteada es identificar si existe una brecha salarial del trabajo digital que se incrementa en 2023 debido a la pandemia. El objetivo es analizar los determinantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el trabajo digital en México de 2005 a 2023, la investigación es de tipo cuantitativo con la metodología Juhn-Murphy-Pierce (JMP) de descomposición de la brecha salarial en características observables (sociodemográficas, horas laboradas y actividad económica) y características no observables (discriminación y segregación) a través del tiempo. Para el análisis se utilizan datos del tercer trimestre de la ENOE de 2005, 2010, 2017 y 2023 aplicando el factor expansión del INEGI. Los hallazgos indican que existe una brecha salarial en el trabajo digital que incrementa ligeramente en el 2023, explicada principalmente por las características observables de edad, condición de jefe de familia y estado civil casado, en algunos periodos la brecha se debe a las características no observables, como la discriminación algorítmica de la plataforma; por tanto, persiste en el trabajo digital incrementada por características no observables después de la pandemia, por lo que se requieren políticas públicas enfocadas a mejorar las condiciones del trabajo digital para las mujeres.

1. Centro de Estudios e Investigaciones Interdisciplinarias, Unidad Sureste, UAdeC.
2. Centro de Investigaciones Socioeconómicas, Unidad Sureste, UAdeC.

Correspondencia
claudia.sobrado@uadec.edu.mx

Fecha de recepción
14 de mayo de 2025.

Fecha de aceptación
11 de junio de 2025.

Palabras clave: J31 diferencias salariales por género; J16 economía de género; O33 cambio tecnológico y digitalización; J22 reparto del tiempo y oferta de trabajo; J24 capital humano; cualificación; elección de ocupación; productividad del trabajo.

ABSTRACT

Platform work has opened the door to the labor market for both men and women, offering advantages such as flexible hours and other characteristics of informality. However, this type of work also presents disadvantages related to low wages and a lack of legal benefits. As in other countries, in Mexico, women traditionally take care of the home, therefore, they dedicate less time to paid work, and digital work has been an option for combining their work life with home care. the hypothesis proposed is to identify whether there is a wage gap in digital work that increases in 2023 due to the pandemic. The objective of this study is to analyze the determinants of the gender wage gap in digital work in Mexico from 2005 to 2023. The research is quantitative using the Juhn-Murphy-Pierce (JMP) methodology for decomposing the wage gap into observable characteristics (sociodemographics, hours worked, and economic activity) and unobservable characteristics (discrimination and segregation) over time. For the analysis, data from the third quarter of the ENOE (National Institute of Statistics and Geography) for 2005, 2010, 2017, and 2023 are used, applying the the sampling weights provided by INEGI. The findings indicate a gender pay gap in digital work that will increase slightly in 2023, mainly explained by the observable characteristics of age, being head of household, and married marital status. In some periods, the gender pay gap is due to unobservable characteristics, such as algorithmic discrimination by the platform. Therefore, the gender pay gap in digital work, increased by unobservable characteristics, persists after the pandemic, so public policies focused on improving digital work conditions for women are required.

Keywords: gender pay gaps; J16 gender economy; O33 technological change and digitalization; J22 time distribution and job supply; J24 human capital, qualifications; choice of occupation; labor productivity.

INTRODUCCIÓN

Las plataformas digitales han transformado el mercado laboral propiciando nuevas formas de organización laboral tanto para hombres como para mujeres a través del trabajo digital, el cual, Cardón y Casilli (2015) definen como el trabajo que se desarrolla mediante un dispositivo electrónico bajo el contexto de un intercambio mercantil que atiende a las siguientes características: ser un trabajo informal, tener jornadas flexibles, ser independiente y trabajar desde cualquier lugar. Así, las personas han encontrado la forma de generar ingresos a través de ellas, como la llamada economía colaborativa o *Gig Economy* definida por Sánchez (2019) como la fase de la economía digital que es virtual, flexible y cortoplacista.

Bajo la ilusión de la flexibilidad laboral, las plataformas digitales abren la puerta a que un mayor número de mujeres accedan al mercado laboral con el objetivo de generar un ingreso para compaginar las labores del hogar y el trabajo remunerado (Acosta y Pedraza, 2020). Así, el trabajo digital es una opción para ellas de auto emplearse trabajando pocas horas a la semana y como consecuencia las mujeres suelen generar menores ingresos que los hombres (Díaz y Aparicio, 2024), amplificando así, la brecha salarial de género. Si bien las plataformas digitales facilitan el acceso al mercado laboral y permiten generar ingresos inmediatos, tienen la desventaja de no ofrecer prestaciones sociales ya que las plataformas “solo son un respaldo para acceder a un mayor mercado; es decir, entre la plataforma y el trabajador solo hay un contrato mercantil, no de tipo laboral” (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2022).

Desde el punto de vista de la economía feminista, hombres y mujeres no realizan los mismos trabajos ya que las oportunidades laborales no son iguales y se van segmentando de acuerdo a los perfiles ofrecidos, de tal forma que existe una segregación horizontal y vertical que tiene como consecuencia la diferencia salarial, debido a que las mujeres trabajan menos horas debido al tiempo que dedican al trabajo no remunerado relacionado con tareas de cuidados; ellas se emplean en trabajos con menos prestaciones que los de los hombres y, dado que no realizan el mismo tipo de trabajo, éstos son valorados social y económicamente de forma diferente (Goren y Trajtemberg, 2017). En ese sentido, las plataformas digitales contribuyen a las desigualdades de género a través de la discriminación salarial algorítmica, la cual se define como “la que se produce cuando un individuo o colectivo recibe un



tratamiento arbitrario como consecuencia de la toma de decisiones automatizadas” (Mercader, 2021), en otras palabras, es la que refiere a los hábitos de comportamiento laboral registrados en la plataforma y que determinan la asignación de tareas o pedidos, de forma que, si un usuario activa la plataforma para trabajar en horas poco demandadas del día aunque el pago sea muy bajo, ese patrón se registrará y solo le asignarán tareas en esos horarios, de igual forma, si el usuario suele cancelar pedidos, la plataforma lo penalizará sin asignarle tareas por un tiempo, en ambos casos, la discriminación algorítmica contribuirá a que genere menos ingresos. Por otro lado, existe una marcada segregación ocupacional de género en las plataformas digitales que refiere a actividades más masculinizadas, por ejemplo las del transporte de pasajeros, donde los conductores en su mayoría suelen ser hombres, y actividades más femeninas como las de las tareas de cuidado (García, 2023). Así, la discriminación algorítmica y la segregación ocupacional, aunada a la falta de regularización del trabajo digital, pueden generar condiciones laborales desiguales, en las que las mujeres están en desventaja, condicionando así sus bajos ingresos. En este sentido, Pedrero y Pacheco (2023) realizan un estudio de las desigualdades en el trabajo remunerado y trabajo no remunerado para hombres y mujeres antes y después de la pandemia COVID-19, establecen que las mujeres se emplean en mayor cantidad que los hombres en trabajos a tiempos parciales; en 2019 antes de la pandemia las mujeres dedicaban en promedio 43.64 horas al trabajo remunerado y en 2021 bajó a 40.40 horas, para los hombres la jornada laboral se mantuvo prácticamente igual ya que pasó de 48.86 horas en 2019 a 48.68 respectivamente, sin embargo para el trabajo no remunerado, los hombres pasaron de 10.77 horas en 2019 a 12.23 en 2021, para las mujeres pasó de 32.36 a 32.50 lo que indica que sus condiciones laborales desiguales continúan y siguen siendo enfocadas a las labores de cuidados.

Algunos estudios empíricos, como el de Cortés y Artazcoz (2021), establecen que el trabajo femenino no remunerado ha determinado su menor participación en el mercado laboral ya que tiene una mayor prevalencia a la flexibilidad laboral, a trabajar de forma independiente con contratos temporales, esto tiene como consecuencia diferencias en las condiciones de trabajo ampliando las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Por su parte, Galperin y Arcidiacono (2021) realizan un análisis la brecha digital de género en tres países: México, Ecuador y Perú, se utilizaron datos de las encuestas a hogares administradas por las oficinas nacionales de cada país, en el caso de México del INEGI, aplican dos metodologías: un modelo *logit* y



la descomposición de Oaxaca-Blinder para analizar la brecha digital de género, los resultados indican que las mujeres se emplean menos horas que los hombres en trabajos con uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en un rango de 33 contra 40 horas a la semana en Ecuador, 38 a 49 en México y 37 a 44 en Perú, por tanto, se observa que las mujeres tienen menor acceso a trabajos de jornada completa en el mercado laboral.

Con respecto al acceso al mercado laboral, Dios-Murcia y col. (2021) analizan la probabilidad de que los trabajadores de plataformas digitales generen altos o bajos ingresos, utilizaron datos de la encuesta COLLEEM (COLLABorative Economy and EMPloyment) de los años 2017 y 2018 para España atendiendo a la frecuencia de la actividad en la plataforma y al hecho de que esa actividad sea la principal o una complementaria. Los resultados del modelo *probit* indican que las mujeres que trabajan en plataformas tienen menor probabilidad de pertenecer a ingresos altos ya que el 43.8% de las mujeres trabajan menos de 20 horas contra el 35.9% de hombres, la probabilidad de trabajar en plataformas digitales es menor para la mujer que el hombre. Por tanto, persiste la brecha salarial debido a baja cantidad de horas laboradas y a las barreras de acceso al mercado laboral digital.

En otros estudios globales dirigidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encuentra el que realizan Rani y col. (2022) a través de una investigación con 3000 trabajadores de cien países en 2021 sobre las características del trabajo de las mujeres en las plataformas digitales de trabajo autónomo y micro tareas, dividen a los trabajadores en países desarrollados y en vías de desarrollo, los hallazgos apuntan a que la mayoría de las mujeres que trabaja en algún tipo de plataforma digital *online* lo hace de noche, al mismo tiempo desean trabajar más horas para obtener más ingresos, su grado de escolaridad es universitario. En los países en vías de desarrollo la mayoría de las mujeres que opta por el trabajo en línea es por la flexibilidad y la autonomía, ellas se emplean en servicios profesionales mientras que los hombres lo hacen en tareas relacionadas con la tecnología. En cambio, en los países desarrollados el trabajo en plataformas digitales es para complementar los ingresos de un trabajo principal, por tanto, se registra una brecha salarial mayor. Los trabajos en plataformas de micro tareas, como las de responder encuestas en línea, la brecha es casi imperceptible.

Con base en estos antecedentes, se encuentra una problemática en analizar si existe una desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los trabajos



digitales y cuáles son los factores que contribuyen a su incremento o disminución a través del tiempo ya que en México no se cuenta, hasta el momento, con algún estudio similar. El objetivo de este estudio es identificar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el trabajo digital en México de 2005 a 2023, determinar las características observables (socio-demográficas y cantidad de horas laboradas) y las no observables (discriminación y segregación), así como las actividades económicas que contribuyen a esta diferencia salarial.

MATERIALES Y MÉTODOS

La brecha salarial se analizó bajo la metodología Juhn-Murphy-Pierce (JMP), que permite descomponer, es decir, separar, las diferencias de los factores observables, los cuales refieren a las características sociodemográficas y actividades económicas, y los factores no observables, en otras palabras, los que no se pueden medir, como discriminación y segregación, a través del tiempo (Juhn y col., 1993) utilizando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los diferentes grupos de hombres y mujeres por cantidad de horas laboradas, rango de edad, nivel educativo, estado civil y tipo de actividad económica. Para el análisis de datos se utilizó el programa STATA 16.

La muestra está conformada por ocupados de 15 a 65 años correspondiente a la población económicamente activa (PEA) que realiza actividades económicas en las que utilizan tecnologías de la información, del tercer trimestre de la ENOE, años 2005, 2010, 2017 y 2023, aplicando el factor expansión del INEGI a todas las variables independientes del modelo. Los años se seleccionaron de acuerdo a la disponibilidad de información de la ENOE: el año 2005 por ser el primero registrado en la encuesta; el 2010 por ser un año más estable después de la crisis hipotecaria originada en Estados Unidos en 2008; el año 2017 debido a que fue más estable después de ajustes y cambios al catálogo de la ENOE; y el año 2023 por la estabilidad después de la pandemia COVID-19.



La variable “Trabajador Digital” se construyó por criterios acumulativos a partir de la información de las preguntas de la ENOE que responden a las características del trabajador digital:

- Independiente: clasificación de la población ocupada por posición en la ocupación.
- Informal: clasificación de la población ocupada por condición de acceso a instituciones de salud.
- Jornada flexible: clasificación de la población ocupada por la duración de la jornada.
- Contrato laboral: clasificación de la población remunerada por disponibilidad de contrato.
- Lugar de trabajo: clasificación del tipo de establecimiento del negocio.
- Ingreso: Ingreso Mensual.

Las actividades que utilizan TIC se determinaron de acuerdo a la clasificación de la actividad de la unidad económica del catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) captada igualmente por la ENOE en las actividades laborales que involucran el uso de internet o TIC para desarrollarlas. El salario mensual se consideró a precios constantes del año 2023, se considera jornada flexible la clasificación de la ENOE menor a 40 horas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se presentan en dos etapas, en la primera se analiza estadísticamente de forma breve el porcentaje de trabajadores digitales y la brecha salarial por percentiles, en la segunda se analizan los resultados del modelo JMP. En la Figura 1 se presenta el porcentaje de trabajadores digitales con respecto del total de ocupados, se observa que, en todos los años de estudio, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres laborando en este tipo de trabajo, presenta una leve tendencia creciente, de 13% en 2005 al 14 % en 2023. Estos resultados son congruentes con Acosta y Pedraza (2020) sobre la incorporación de mayor número de mujeres en el



trabajo en plataformas digitales debido a la flexibilidad laboral que ofrecen para obtener ingresos de forma inmediata

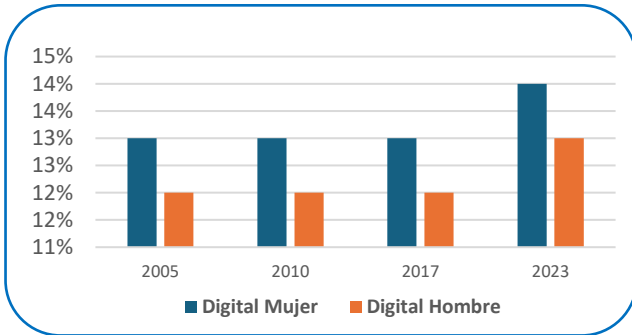
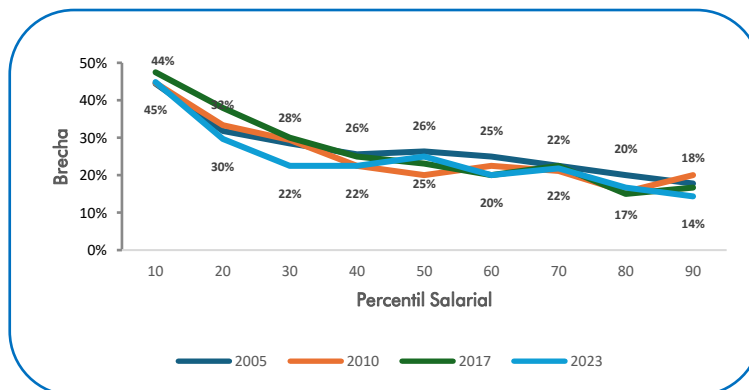


Figura 1. Porcentaje de Trabajadores Digitales por género del Tercer Trimestre de la ENOE 2005, 2010, 2017 y 2023.

Con respecto a los ingresos, en la Figura 2 se muestra la brecha salarial por percentiles, esta gráfica indica que la mayor diferencia salarial se encuentra en los que menos ingresos tienen, en este caso indicado por el percentil 10, en el cual la brecha es del 44% en 2017 y del 45% en todos los demás años de estudio. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Díaz y Aparicio (2024) en los que establecen que las mujeres generan menos ingresos al trabajar en plataformas digitales porque laboran menos horas que los hombres, además, se observa que en todos los periodos la diferencia salarial tiende a reducirse conforme se incrementan los ingresos, de tal forma que, en el percentil 90, el que concentra los ingresos altos, la diferencia es de un 18% en el año 2010 y se tiende a reducir hasta llegar a un 14% en el año 2023, esto es un indicio de que en los trabajos digitales mejor remunerados hay mayor equidad y menor discriminación que propician brechas más cerradas, esto puede deberse a que en ese segmento las mujeres tengan mayor nivel de escolaridad que les permita realizar tareas mejor remuneradas, como por ejemplo el trabajo en plataformas de tecnología o de comunicación.

Figura 2. Diferencia Salarial por percentil del Trabajador Digital 2005, 2010, 2017 y 2023.



Los resultados del modelo JMP se presentan en la Tabla 1, indican que existe una brecha salarial género en cada año, la diferencia es negativa en todos los años, lo que demuestra que los hombres ganan más que las mujeres en promedio, de acuerdo con los resultados por año se observa que hay una ligera reducción del diferencial entre 2005 (-0.3148) y 2017 (-0.2815), pero vuelve a aumentar en 2023 (-0.2900). Las características observadas (fila 2) indican cuánto del diferencial salarial puede explicarse por diferencias en atributos como educación, edad, estado civil, entre otros, se observa una tendencia a disminuir consistentemente con el tiempo (de -0.1584 en 2005 a -0.1058 en 2023), lo que puede reflejar que las diferencias en características entre hombres y mujeres están reduciéndose. Los Residuos salariales (fila 3) representan la parte no explicada del diferencial, asociada generalmente con factores como discriminación, la calidad de la educación, etc. se observa que había una tendencia a disminuir en los años 2005 (-0.1564) a 2010 (-0.1522) y vuelve a aumentar en 2017 (-0.1527) y 2023 (-0.1843). Estos resultados coinciden con los cambios temporales de 2005-2010, 2010-2017 y 2017-2023.

Tabla 1. Descomposición Juhn-Murphy-Pierce (JMP) del diferencial salarial por razón de género para el Trabajador Digital. Tblacer trimestre 2005-2010-2017-2023

	2005	2010	2017	2023
Diferencial Salarial por Género (1)	-0.314837	-0.285572	-0.281478	-0.290097
Características Observadas (2)	-0.158481	-0.133363	-0.128771	-0.105784
Residuos Salariales (3)	-0.156356	-0.152209	-0.152707	-0.184313
		2005-2010	2010-2017	2017-2023
Diferencias (4)		0.029265	0.004094	-0.008619
Explicada (5)		0.025118	0.004592	0.022987
No Explicada (6)		0.004147	-0.000498	-0.031606

Los resultados del modelo econométrico con la metodología JMP por año se presentan en la Figura 3, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye en los años 2005, 2010 y 2017, sin embargo, para el año 2023 la brecha se incrementa, esto podría relacionarse con la pandemia COVID 19 que tuvo un efecto en los salarios ya que la actividad laboral en los trabajos digitales de muchas mujeres disminuyó, como consecuencia sus

ingresos también lo hicieron, Vallecillo (2023) establece que al pasar la pandemia muchos trabajos digitales tomaron más fuerza en segmentos tecnológicos que son actividades más masculinizadas y las mujeres se desplazaron a trabajos digitales en ocupaciones menos remuneradas atribuyendo también este efecto a la tendencia de las empresas digital a asignar tareas de menor responsabilidad a las mujeres con menores salarios. Por otro lado, existe una diferencia en las características observables de edad, escolaridad, condición de jefe de familia, estado civil casado y cantidad de horas laboradas a la semana que disminuyen a través del tiempo, esto indica que hay una ligera tendencia a la equidad en los trabajos digitales, es decir, que estas características observables definen cada vez menos la diferencia salarial, esto implica que en el largo plazo, estas características observables analizadas dejarán de ser determinantes para la brecha salarial y cambiarán por otras diferentes, en otras palabras, la condición de ser casado y ser jefe de familia ya no será un diferencial en el salario, por tanto, otras características impactarán en la brecha salarial que describan el mercado laboral de las nuevas generaciones. Por otro lado, las características no observables, es decir, las que no se pueden medir como lo son la discriminación algorítmica, la segregación ocupacional, presentaron una ligera tendencia a disminuir en los años 2005, 2010 y 2017, sin embargo, esta diferencia se incrementó considerablemente en el año 2023 principalmente atribuible a la segregación de ocupaciones, debido a que las

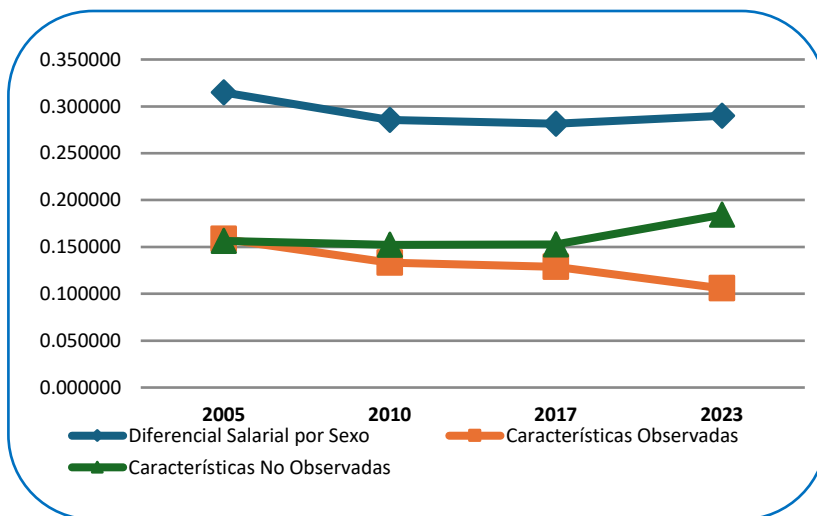


Figura 3.
Diferencial salarial por razón de género para el Trabajador Digital. Modelo JMP.

mujeres se han incrementado en plataformas de transporte de pasajeros que es una actividad más masculinizada (García, 2023). La discriminación algorítmica da-da por los hábitos laborales y por los propios clientes al

declinar pedidos cuando identifican el género femenino, contribuye al incremento de este rubro. Los resultados obtenidos apoyan la existencia de una brecha salarial en los trabajos digitales, aunque se aprecia que las características observables tienen una ligera tendencia a disminuir aún existe un incremento en las características no observables atribuibles a factores como la discriminación y segregación que ya había disminuido en años anteriores a 2023.

Las características o factores que más contribuyen a la brecha salarial de género por periodos de tiempo se observan en la Figura 4, el rango de edad que más contribuye a la brecha salarial en el periodo 2005 a 2010 fue el de 26 a 35 años, para el periodo 2017-2023 el rango que más contribuyó fue el de 36 a 45 años, esto indica un cambio estructural en la edad del mercado laboral, atribuido principalmente a la edad de responsabilidad parental. Con respecto a la escolaridad, se observa que en el periodo 2005-2010 la primaria completa contribuía a la diferencia salarial, sin embargo, en el periodo 2010-2017 lo es el grado universitario, por tanto, se puede decir que el tener un mayor grado de escolaridad amplía la brecha. Tanto la condición de jefe de familia como el estado civil casado contribuyen en todos los periodos a incremento de la brecha salarial, por lo que esta condición al igual que en los trabajos tradicionales contribuye de manera significativa ya que es en la que recae el sustento económico del hogar, estos resultados coinciden con los estudios realizados por Torres y Ochoa (2022). Con respecto a las horas laboradas, en el periodo 2010-2017 trabajar menos de 40 horas a la semana contribuía en la brecha salarial, sin embargo para el periodo 2017-2023 la mayor contribución a la brecha salarial se encuentra en las personas que trabajan más de 40 horas, en otras palabras, se generan más ingresos mientras más trabajas, dado que las mujeres tienen menor disponibilidad de tiempo para el trabajo remunerado entonces reciben menos ingresos, estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Rani y col. (2022) y por Cortés y Artazcoz (2021) quienes establecen que las mujeres optan por trabajos con jornadas flexibles debido al tiempo dedicado al trabajo no remunerado, y con Galperin y Arcidiacono (2021) quienes establecen que las mujeres trabajan menos horas que los hombres, destacando que existe mayor porcentaje de mujeres trabajando de 20 a 40 horas y por tanto los que trabajan más horas contribuyen más a la brecha salarial.



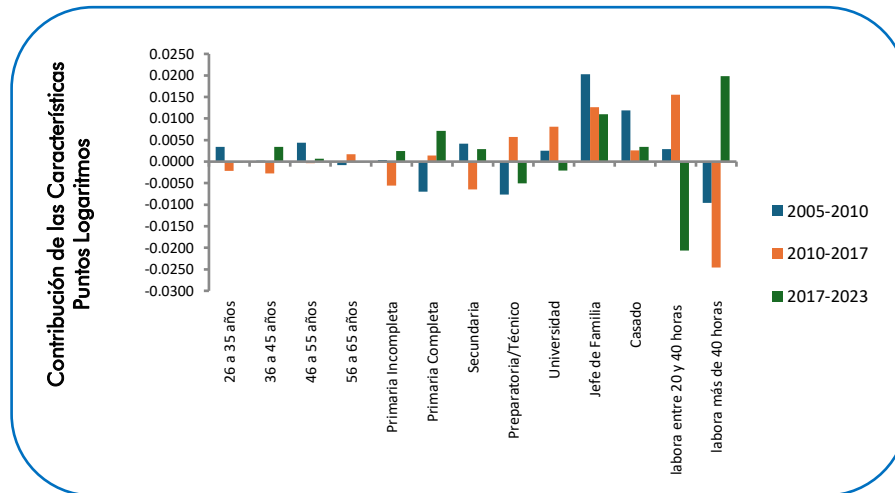


Figura 4. Diferencial salarial por razón de género por característica. Modelo JMP.

Con respecto a las actividades económicas, sus contribuciones a la brecha salarial se muestran en la Figura 5. El comercio al por menor es la actividad que más contribuyó a la brecha salarial con 0.0128 puntos logarítmicos en el periodo 2017-2023, en este rubro se encuentran todas las plataformas de venta por internet, así como lo han establecido Dios-Murcia y col. (2021), las mujeres trabajan menos horas que los hombres en las plataformas online, a diferencia de las actividades de educación que son las que menos contribuyeron a la brecha salarial con un 0.0010 puntos logarítmicos. La actividad del transporte contribuye de manera significativa a la brecha salarial en el periodo 2005-2010 con 0.0054, debido al gran crecimiento que han tenido las plataformas como UBER y DIDI en México, esta diferencia está explicada principalmente por la segregación ocupacional y por la que hacen los propios usuarios al identificar un conductor mujer. La industria del esparcimiento presenta una ligera contribución a la brecha salarial, explicada principalmente por la proliferación de plataformas de alojamiento como Airbnb o de agencias de viajes, estas plataformas explican su diferencia salarial debido a la discriminación algorítmica. El sector gobierno es importante debido a que no se presenta brecha salarial en ningún periodo, esto se debe a la equidad de género que estructuralmente se ha atendido, incluso, en este sector el comportamiento es inverso al sector privado ya que los trabajos suelen licitarse y asignarse con equidad.

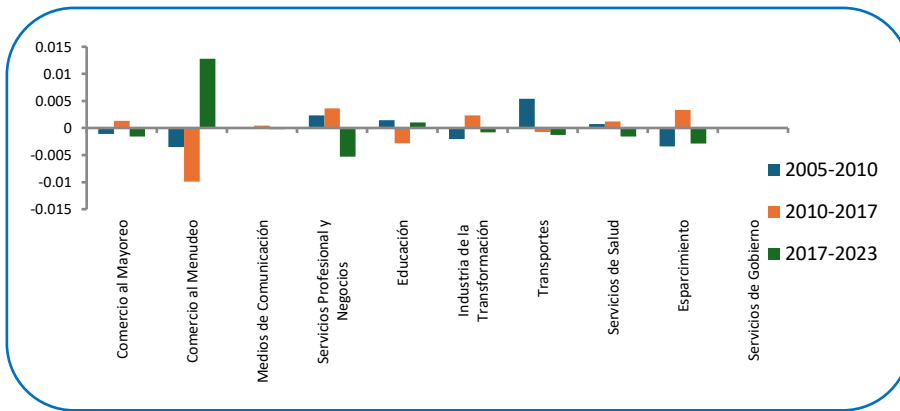


Figura 5. Diferencial salarial por razón de género por Actividad. Modelo JMP.

CONCLUSIONES

El auge de las plataformas digitales representa grandes ventajas para todos aquellos que requieren ingresar al mercado laboral con jornadas flexibles, aunque sacrifiquen la asignación de prestaciones sociales que ofrecen los trabajos formales. Sin embargo, ante el beneficio de trabajar pocas horas al día, en cualquier lugar y sin estar sujeto a un contrato laboral forzoso, se encuentra la disyuntiva de que el pago recibido bajo este esquema laboral contribuye en gran medida a la precarización del salario, siendo las mujeres las que están en mayor desventaja que los hombres debido a que son las que menos horas pueden dedicar al trabajo, por otro lado, una mayor escolaridad no necesariamente reduce la brecha salarial, sino que al contrario, esta característica tiende a incrementarla debido a que los hombres con mayor cualificación en áreas tecnológicas tienen mejor desempeño en los trabajos digitales haciendo sus tareas más rápido y por tanto tienen más asignaciones que las mujeres que no cuentan con estas habilidades, por lo que, a la vez que las plataformas digitales han revolucionado la organización laboral, también han polarizado los ingresos entre hombres y mujeres a través de la discriminación salarial algorítmica y la segregación ocupacional. Ante estas controversias, es necesario implementar políticas públicas enfocadas en reducir la brecha salarial de género a través de beneficios para las mujeres que les permita trabajar más horas al día en jornadas flexibles, pero no existen las condiciones para que disminuyan las horas que dedican al trabajo no remunerado. En las políticas referentes al sistema de cuidados, se pudiera ampliar el horario de guarderías y de escuelas de educación básica para que

les permita trabajar más horas al día y generar mayores ingresos, implementar un sistema de cuidados para el adulto mayor para reducir el tiempo de trabajo no remunerado en esta actividad, implementar un pago por hora mínimo en las tareas de plataformas digitales, entre otras.

REFERENCIAS

- Acosta, S. y Pedraza, E. (2020). La Brecha Digital de Género como factor limitante del desarrollo Femenino. *Investigium*, 10: 22-27. [En línea]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/investigium/article/view/5281/6770>
- Cardón, D. y Casilli, A. (2015). ¿Qué es el trabajo digital? INA. [En línea]. Disponible en: <https://larevuedesmedias.ina.fr/quest-ce-que-le-digital-labor#sommaire> Fecha de consulta: 27 de abril de 2025.
- Cortés, F. y Artazcoz, L. (2021). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(4): 335-341. [En línea]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.04.01>
- Díaz, M. y Aparicio, R. (2024). Mujeres trabajadoras en plataformas digitales. Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género. *Estudios Sociológicos*. (42): 1-20. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706>
- Dios-Murcia, I., Hospido, L., Pena-Boquete, Y. y Román, C. (2021). Trabajo en plataformas digitales: ¿una oportunidad para la oferta laboral femenina? *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 921: 101-125. [En línea]. Disponible en: <https://investigacion.usc.es/documentos/6287194b0b3ab879a6044d57>
- Galperin, H., y Arcidiacono, M. (2021). Empleo y brecha digital de género en América Latina. *Revista Latinoamericana de Economía y Sociedad Digital*, 14(1):1-25. [En línea]. Disponible en: <https://revistalatam.digital/article/empleo-y-brecha-digital-de-genero-en-america-latina/?pdf=1254>
- García, M. (2023) Trayectorias laborales de mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros UberProcesos de segregación de género y conciliación entre trabajo remunerado y tareas del cuidado. *Papeles de Trabajo* 17(32): 78-98. [En línea]. Disponible en: <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/article/view/1605/3650>
- Goren, N., y Trajtemberg, D. (2017). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Revista Laboratorio*, 27: 33-50. [En línea]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6127035>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE. *Manual del Entrevistador 2022*. INEGI. [En línea]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_manual_entrevistador.pdf Fecha de consulta: 27 de abril de 2023.
- Juhn, C., Murphy, K., y Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 101(3): 410-442 [En línea]. Disponible en: https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Classic_Media/Juhn_Murphy_Pierce_1993_Income%20and%20Wealth.pdf
- Mercader, J. (2021) Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data. *Labos*, 2: 4-10. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6213>
- Pedrero, M. y Pacheco, E. (2023) *Desigualdades en el trabajo en tiempos de pandemia*. Federici, N. (Ed.) Las mujeres mantienen el mundo con vida. UNAM, pp. 189-223. [En línea]. Disponible en: https://ru.crim.unam.mx/bitstream/123456789/1411/1/Tomo-1_Cap-5.pdf
- Rani, U., Gobel, N. y Dhir, N. (2022) *La experiencia de las mujeres en las plataformas de trabajo online: conclusiones de estudios de diferentes países*. Blanchard, O. y Hunts, A. (Ed.) Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. Digital Future Society, pp. 14-24. [En línea]. Disponible en: https://digitalfuture.society.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva_Global_Mujeres_Trabajo_y_Plataformas_Digitales_del_Trabajo.pdf
- Sánchez, A. (2019) Transición a la Economía GIG: Claves de Sociología Empresarial y Laboral. *Encuentros Multidisciplinarios*, 62(21): 1-19. [En línea]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7035962>
- Torres, G, A, y Ochoa, A. (2022). Uso, apropiación e impacto de las TIC en el mercado laboral femenino mexicano. *Revista de Economía Institucional*, 24(47): 245-267. <https://doi.org/10.18601/01245996.v22n47.11>
- Vallecillo, M. (2023). Competencias digitales, formación y sesgos de género: el reto de vencer el “no women’s land”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1): 439-469. [En línea]. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1253